

0-794074



На правах рукописи

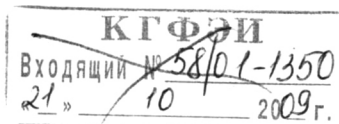
ПИРОГОВА Елена Владимировна

**УПРАВЛЕНИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ
ПЕРСОНАЛА
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов – 2009



Диссертация выполнена
в Государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Ульяновский государственный технический университет»

Научный руководитель кандидат экономических наук, доцент
ЛАЗАРЕВ Владимир Николаевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
ПОТУДАНСКАЯ Вера Федоровна;
кандидат экономических наук, доцент
ОТСТАВНОВА Лилия Алексеевна

Ведущая организация ГОУ ВПО «Саратовский государственный
социально-экономический университет»

Защита состоится « 19 » ноября 2009 г. в 12.00 часов на заседании
Диссертационного совета ДМ 502.005.02 при Федеральном государственном
образовательном учреждении высшего профессионального образования
«Поволжская академия государственной службы имени П.А. Столыпина» по адресу:

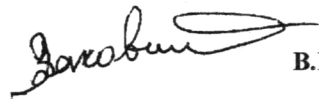
410031, г. Саратов, ул. Соборная, 23/25, корпус 1, аудитория 336.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы имени П.А. Столыпина».

Сведения о защите и текст автореферата размещены на официальном
сайте ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы имени
П.А. Столыпина» (www.pags.ru)

Автореферат разослан « 16 » октября 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



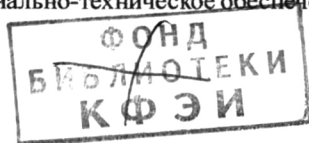
В.В. Ваховский

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Система высшего образования определяет динамику политических, экономических и социальных преобразований в российском обществе, обеспечивает качественные и количественные параметры воспроизводства квалифицированных кадров. Современный этап развития системы высшего образования, связанный с активным ее реформированием, сопровождается рядом негативных тенденций: недостаточным уровнем бюджетного финансирования, неблагоприятной демографической ситуацией и прочим. В этой связи резко обострилась проблема выживаемости вузов и обеспечения их конкурентоспособности.

Сохранение и развитие высших учебных заведений во многом определяется конкурентоспособностью их персонала. От качества профессорско-преподавательского состава, его продуктивной и инновационной научно-педагогической деятельности в конечном итоге зависит конкурентоспособность высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг. Вступление России в Болонский процесс, направленный на унификацию и повышение качества образовательных программ, индивидуализацию обучения на основе обеспечения открытости высших учебных заведений, еще более актуализирует проблему конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава.

Конкурентоспособность персонала высшего учебного заведения отражает не только подготовленность преподавателей к выполнению своих функций в данное время, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе с учетом развития их научно-педагогической квалификации, уровня мотивации, возраста, практического опыта деятельности. Вместе с тем современные тенденции в развитии персонала высших учебных заведений характеризуются рядом негативных моментов: происходит постепенное увеличение среднего возраста преподавателей вуза; сокращается приток молодежи, связанный прежде всего с низкой оплатой труда, что ведет к невозможности восполнения потерь в преподавательских коллективах; существуют проблемы с повышением квалификации преподавателей; снижается материально-техническое обеспечение



научно-педагогической деятельности. В этих условиях проблема обеспечения конкурентоспособности персонала и повышения качества образовательных услуг является одной из актуальных задач управления высшим учебным заведением.

Степень разработанности проблемы. Проблеме конкурентоспособности персонала посвящены работы В. Дятлова, Л. Ивановой, Е. Катульского, А. Кибанова, В. Куликова, Л. Миляевой, Ю. Одегова, В. Потуданской, В. Похвощева, С. Сотниковой, А. Степусь, Н. Сусловой, Р. Фатхутдинова, Т. Хлоповой, А. Шабуровой, Д. Щипановой и других авторов.

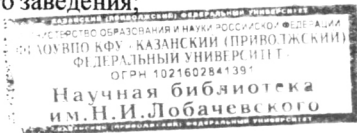
Изучение вопросов развития российской высшей школы, а также кадрового потенциала высших учебных заведений вошло в круг научных интересов Л. Алексеевой, И. Андреевой, А. Балакиной, Ю. Васильевой, Е. Геворкян, Л. Гохберга, В. Королькова, Г. Красноженовой, В. Мануйлова, Ю. Масаловой, О. Матвейчук, С. Резник, Л. Романковой, С. Трапицына, И. Федорова и других ученых.

Однако несмотря на большой научный интерес к управлению конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения и достаточно большое количество публикаций по данной теме, многие аспекты проблемы в трудах перечисленных исследователей в полной мере не раскрыты. Это касается прежде всего неоднозначности трактовок данного понятия, определения уровня и структуры конкурентоспособности персонала, разработки и практической реализации механизмов управления ею. Необходимость разработки новых подходов к управлению конкурентоспособностью персонала высших учебных заведений, совершенствования методов ее оценки и механизмов повышения обусловили актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методологических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения.

Постановка данной цели обусловила необходимость решения следующих задач:

- дать авторское определение понятия «конкурентоспособность персонала высшего учебного заведения»;
- выявить основные факторы конкурентоспособности персонала;
- определить направления и инструменты управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения;
- разработать и апробировать методику оценки конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения;



- разработать модель управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения;
- обосновать методы повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения;
- разработать прогноз развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения.

Объектом исследования выступают образовательные учреждения высшего профессионального образования.

Предметом диссертационного исследования является совокупность организационно-экономических отношений, возникающих в процессе управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения.

Теоретико-методологическая база исследования. Теоретической базой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, тематические публикации по исследуемой проблематике в периодической печати, материалы международных, всероссийских, межвузовских научно-практических конференций, посвященных теоретическим вопросам и практическим проблемам управления конкурентоспособностью персонала высших учебных заведений.

Методологической базой проведенного исследования явились методы и приемы научного анализа: анкетирование, статистические методы обработки информации (корреляционный, факторный анализ и др.), методы формально-логического, системного, комплексного и сравнительного анализа и другие.

Информационная база исследования представлена законодательными и нормативными актами органов государственной власти Российской Федерации, социологическими и экспериментальными исследованиями автора, данными вузовской статистики (годовых планов и отчетов кафедр, индивидуальных планов и отчетов преподавателей и т.д.).

Научная новизна исследования. Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения.

Основные результаты, определяющие научную новизну диссертационного исследования, заключаются в следующем:

1. Дано авторское определение понятия «конкурентоспособность персонала высшего учебного заведения» как комплексной характеристики, отражающей степень развития научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, определяющей его способность к осуществлению научно-педагогичес-

кой деятельности и обеспечивающей достижение уровня качества образовательной услуги, соответствующего установленным стандартам образования и запросам потребителей, и целей высшего учебного заведения.

2. Выявлены компоненты трудового потенциала персонала (психофизиологический, профессионально-квалификационный и статусный) как основа формирования его конкурентных преимуществ и факторы конкурентоспособности персонала, классифицируемые по источнику воздействия на внешние и внутренние.

3. Определены направления и инструменты управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения в зависимости от этапов ее развития.

4. Разработана методика рейтинговой оценки уровня конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения, основанная на многоуровневой системе показателей, объединенных в следующие группы: профессионально-квалификационные характеристики; учебно-методическая работа; научно-исследовательская работа; внеучебная работа.

5. Разработана модель процесса управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения, включающая реализацию основных функций управления, обеспечивающих развитие отдельных компонентов трудового потенциала (психофизиологического, профессионально-квалификационного, статусного) и повышение рейтинговых показателей его конкурентоспособности.

6. Предложена система стимулирования повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения, предполагающая развитие механизма установления стимулирующих выплат с учетом достигнутого уровня конкурентоспособности в разрезе отдельных должностных групп.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в систематизации теоретических представлений о сущности и подходах к управлению конкурентоспособностью персонала с учетом специфики высшего учебного заведения, выявлении факторов конкурентоспособности персонала и разрешении методических проблем ее оценки.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что разработанные в диссертации рекомендации по управлению конкурентоспособностью персонала представляют интерес для руководителей высших учебных заведений. Результаты исследования могут быть использованы в практике работы с персоналом высших учебных заведений любой направленности и формы собственности.

Основные положения диссертационного исследования работы могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Управление персоналом», «Мотивация персонала», «Экономика труда», «Основы менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Управленческие решения», «Организационный потенциал предприятия» и других.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические и практические положения и результаты диссертационного исследования докладывались автором на международных конференциях: «Управление в социальных и экономических системах» (г. Пенза, 2007), «Проблемы развития предприятий: теория и практика» (г. Самара, 2008); на всероссийских, региональных и межвузовских научно-практических конференциях, а также нашли отражение в шестнадцати опубликованных работах по теме диссертации (в том числе в двух статьях, изданных в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных Перечнем ВАК) общим объемом 6,1 п.л.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, содержащего 208 источников, и 10 приложений. Работа изложена на 183 страницах, включает 55 рисунков, 26 таблиц, 19 формул.

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы, проведен анализ степени разработанности проблемы, определены цель и задачи исследования, выявлены его объект и предмет, сформулирована научная новизна и показана теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «**Теоретико-методологические основы управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения**» рассмотрены подходы к пониманию конкурентоспособности персонала, определены компоненты трудового потенциала персонала как основы формирования его конкурентных преимуществ, выявлены факторы конкурентоспособности с учетом специфики персонала высшего учебного заведения, определены направления и инструменты управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения в зависимости от этапов ее развития.

Во второй главе «**Анализ и оценка конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения**» предложена методика рейтинговой оценки конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения; приведены результаты апробации рейтинговой методики оценки конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения; представлен анализ конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения с

точки зрения потребителей образовательной услуги – студентов и работодателей; выявлены основные факторы конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения.

В третьей главе «**Совершенствование методов управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения**» разработана модель процесса управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения и предложен методический подход повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения на основе развития системы стимулирующих выплат, определены основные тенденции и разработан прогноз развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения.

В заключении сформулированы основные теоретические выводы и практические рекомендации, полученные в результате исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дано авторское определение понятия «конкурентоспособность персонала высшего учебного заведения» как комплексной характеристики, отражающей степень развития научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, определяющей его способность к осуществлению научно-педагогической деятельности и обеспечивающей достижение уровня качества образовательной услуги, соответствующего установленным стандартам образования и запросам потребителей, и целей высшего учебного заведения.

Представленные в современной литературе немногочисленные определения раскрывают различные точки зрения на конкурентоспособность персонала и позволяют выделить два основных подхода к ее пониманию. При первом подходе (структурном) конкурентоспособность персонала рассматривается как сложное явление, включающее комплекс характеристик, в основе которых лежит выделение компонентов трудового потенциала. При втором подходе (функциональном) конкурентоспособность персонала воспринимается как способность персонала к осуществлению профессиональной деятельности, определяющей возможность участия персонала в трудовой деятельности, способность в заданных условиях достигать определенных результатов труда, при этом выявляется вклад каждого работника в достижение целей организации (рис. 1).



Рис. 1. Подходы к пониманию конкурентоспособности персонала

Выделенные подходы не противоречат друг другу и не являются взаимоисключающими, так как от степени развития компонентов трудового потенциала персонала зависит его способность достигать определенных результатов труда в заданных условиях осуществления деятельности и обеспечивать достижение целей организации. Напротив, широкая интерпретация конкурентоспособности персонала предполагает объединение существующих подходов к ее пониманию.

Авторское понимание конкурентоспособности персонала основано на интеграции представленных подходов и отражает специфику персонала высшего учебного заведения, предполагающую необходимость обладания преподавателями совокупностью педагогических, исследовательских, организаторских, ораторских, психологических способностей, а также быть специалистом не только в непосредственной предметной области, но и во многих других областях знаний.

2. Выявлены компоненты трудового потенциала персонала (психофизиологический, профессионально-квалификационный и статусный) как основа формирования его конкурентных преимуществ и факторы конкурентоспособности персонала, классифицируемые по источнику воздействия на внешние и внутренние.

На основе проведенного анализа структуры трудового потенциала выявлены основные его компоненты: психофизиологический (пол, возраст, состояние здоровья, личные качества), профессионально-квалификационный (уровень образования, квалификация, профессиональная мобильность) и статусный компонент (престижность профессии). Уровень их развития определяет конкурентные преимущества персонала, классифицируемые на две группы: объективные и субъективные.

На конкурентоспособность персонала оказывают влияние факторы, которые по источнику воздействия делятся на две группы: внутренние (факторы, влияющие со стороны персонала и организации), и внешние (факторы внешней микро- и макросреды организации). К факторам микро-, и макросреды организации относятся факторы, традиционно рассматриваемые в менеджменте: посредники, поставщики, конкуренты, потребители, демография, экономика, экология, технология, политика и культура.

Факторы, влияющие на конкурентоспособность со стороны персонала, одновременно являются факторами формирования компонентов трудового потенциала. Это свидетельствует об их тесной взаимосвязи и позволяет рассматривать как идентичные. Влияние организации на конкурентоспособность персонала отражается в создаваемых ею организационных, социальных и психологических условиях, формирующих и обеспечивающих развитие конкурентоспособности персонала. Среди данных факторов выделены следующие: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятия, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага.

Основные составляющие конкурентоспособности персонала представлены на рис. 2.



Рис. 2. Основные элементы и факторы конкурентоспособности персонала

Выявление и анализ компонентов трудового потенциала позволяет определить степень развития основных конкурентных преимуществ персонала и основные направления повышения конкурентоспособности в процессе управления.

3. Определены направления и инструменты управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения в зависимости от этапов ее развития.

Анализ существующих концепций управления конкурентоспособностью персонала (потребительской, компетенционной, карьерной, маркетинговой) показал, что их основное отличие заключается в разном понимании содержания и роли персонала организации, а также целей ее развития. Исследование данных концепций, а также взаимосвязи целей развития организации (экономические, социальные) и персонала, рассматриваемого в качестве ресурса или социума (рис. 3), позволило определить основные направления и инструменты управления конкурентоспособностью персонала.



Рис. 3. Концепции управления конкурентоспособностью персонала

Доминирование критериев «цель – экономическая» – «персонал – ресурс» (сегмент I) предполагает реализацию инструментов потребительской концепции управления конкурентоспособностью персонала. Основным способом повышения конкурентоспособности работников

организации в этих условиях является увеличение количества выполняемых ими функций на основе многопрофильной подготовки за счет овладения знаниями, умениями и навыками, относящимся к разным профессиям.

Доминирование критериев «цель – экономическая» – «персонал – социум» (сегмент 2) предполагает реализацию инструментов маркетинговой концепции управления конкурентоспособностью персонала. Обеспечение конкурентоспособности персонала согласно данной концепции достигается на основе индивидуального подхода к материальному и моральному стимулированию персонала в зависимости от достижения целей организации.

Доминирование критериев «цель – социальная» – «персонал – ресурс» (сегмент 3) создает предпосылки реализации инструментов компетенционной концепции. Управление конкурентоспособностью персонала в данном случае основано на непрерывном повышении его компетенции путем постоянного повышения квалификационных характеристик.

Доминирование критериев «цель – социальная» – «персонал – социум» (сегмент 4) обуславливает применение инструментов карьерной концепции. Управление конкурентоспособностью ориентировано на непрерывное повышение стоимости человеческого капитала путем активизации карьерных перемещений персонала и обеспечения его высокой социальной защищенности.

Применение соответствующих инструментов управления конкурентоспособностью персонала определяется прежде всего закономерностями ее развития. В этой связи в работе обоснованы этапы развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения (таблица).

Первый этап – период формирования научно-педагогической позиции. Научно-педагогическая деятельность является многогранной и предполагает обладание способностями к выполнению различных функций. Именно на данном этапе необходима многопрофильная подготовка выпускника к осуществлению различных видов профессиональной деятельности преподавателя высшей школы (педагогической, методической, научной, воспитательной и т.д.). Поэтому на данном этапе преобладают инструменты потребительской концепции управления конкурентоспособностью персонала.

Этапы развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения

Стратегическая цель			
Создание системы развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения: – направленной на формирование конкурентоспособности отдельного преподавателя; – базирующейся на принципе своевременной диагностики состояния конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения; – способствующей достижению конкурентоспособности высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг.			
Этапы развития конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения			
1. Период формирования научно-педагогической позиции	2. Период освоения научно-педагогических процессов	3. Период роста научно-педагогического потенциала	4. Период достижения наивысшего уровня конкурентоспособности
Приоритетные цели			
Подготовка молодых преподавателей	Освоение преподавателями научно-педагогических основ	Рост научно-педагогического потенциала и повышение квалификации преподавателей	Поддержание достигнутого уровня конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения и его использование для подготовки молодых преподавателей
Инструменты управления конкурентоспособностью персонала			
Организация профориентации среди студентов, магистров, аспирантов Организация педагогических практик студентов, магистров, аспирантов Предварительный отбор будущих преподавателей Привлечение студентов, магистров, аспирантов в научно-исследовательской работе Мониторинг состояния конкурентоспособности	Организация консультативной помощи Формирование и развитие института наставничества Создание эффективной системы стимулирования Мониторинг состояния конкурентоспособности	Создание системы повышения квалификации Создание эффективной системы стимулирования Организация работы с выдвижением в кадровый резерв Мониторинг состояния конкурентоспособности	Развитие института наставничества Создание системы повышения квалификации Оказание консультативной помощи молодым преподавателям Мониторинг состояния конкурентоспособности
Объект			
Студенты, магистры, аспиранты	Ассистенты, старшие преподаватели	Старшие преподаватели, доценты, профессора	Доценты, профессора

Второй этап – период активного освоения научно-педагогических процессов. Данный период характеризуется необходимостью повышения квалификации молодого преподавателя посредством обучения на различных профессиональных курсах, в аспирантуре, участия в работе конференций различного уровня, теоретических и методологических семинарах. Данные способы повышения квалификации направлены на повышение уровня компетенции преподавателя, что обуславливает преимущественное применение в управлении конкурентоспособностью персонала инструментов компетенционной концепции.

Третий этап – период роста научно-педагогического потенциала. Необходимость карьерных перемещений персонала определяется, как правило, защитами кандидатских и докторских диссертаций (перевод на должность доцента, профессора, присуждение соответствующих ученых званий). Поэтому ключевая роль в управлении конкурентоспособностью персонала на данном этапе принадлежит карьерной концепции и соответствующих ей инструментов управления.

Четвертый этап – период достижения наивысшего уровня конкурентоспособности, характеризуется необходимостью поддержания активной деятельности персонала и достигнутого им высокого уровня конкурентоспособности. Основным направлением решения данных задач является реализация индивидуального подхода к стимулированию соответствующих работников, что обуславливает необходимость применения в управлении конкурентоспособностью персонала инструментов маркетинговой концепции.

Графическое изображение применения инструментов управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения в зависимости от этапов ее развития представлено на рис. 4.

Таким образом, данный подход позволяет четко определить цели, задачи и инструменты управления конкурентоспособностью персонала на каждом из этапов ее развития.

4. Разработана методика рейтинговой оценки уровня конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения, основанная на многоуровневой системе показателей, объединенных в следующие группы: профессионально-квалификационные характеристики; учебно-методическая работа; научно-исследовательская работа; внеучебная работа.

Использование рейтинговой системы оценки конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения позволяет определить компетентность преподавателей всех кафедр независимо от направления подготовки студентов на основе обобщения информации об их учебно-методической, научно-исследовательской и внеучебной работе.

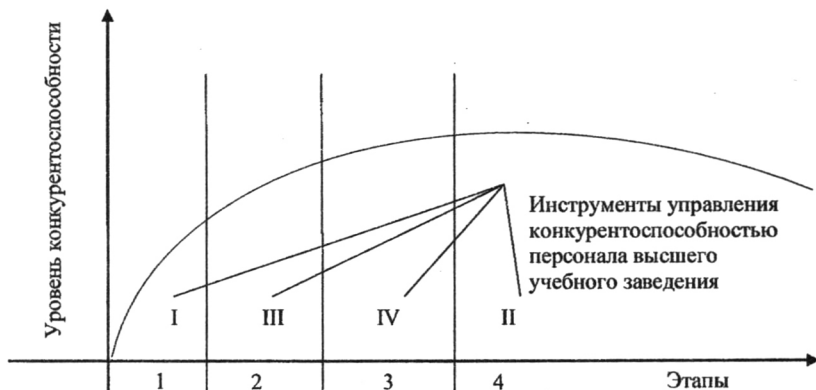


Рис. 4. Инструменты управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения на этапах ее развития

Основу индивидуальной рейтинговой оценки преподавателя составляет предложенная автором многоуровневая система показателей, объединенных в следующие группы: профессионально-квалификационные характеристики; учебно-методическая работа; научно-исследовательская работа; внеучебная работа. Индивидуальный рейтинг преподавателей предложено определять по четырем группам должностей персонала высшего учебного заведения с учетом их квалификационного уровня (профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент). Рейтинг кафедры складывается из среднего рейтинга преподавателей соответствующих должностей.

Индивидуальный рейтинг преподавателя вуза в таком случае рассчитывается по формуле:

$$P_{\text{инд}} = P_{\text{пкх}} + P_{\text{умр}} + P_{\text{нир}} + P_{\text{внр}},$$

где $P_{\text{инд}}$ — индивидуальный рейтинг преподавателя;

$P_{\text{пкх}}$ — рейтинг профессионально-квалификационных характеристик;

$P_{\text{умр}}$ — рейтинг учебно-методической работы;

$P_{\text{нир}}$ — рейтинг научно-исследовательской работы;

$P_{\text{внр}}$ — рейтинг внеучебной работы.

Средний рейтинг по каждой группе должностей персонала высшего учебного заведения рассчитывается по формуле:

$$P_{ГР} = \Sigma P_{ГР} \div ЧПП_{ГР},$$

где $P_{ГР}$ – средний рейтинг должностной группы;

$\Sigma P_{ГР}$ – суммарный рейтинг преподавателей должностной группы, участвующих в оценке;

$ЧПП_{ГР}$ – численность преподавателей должностной группы, участвующих в рейтинговой оценке.

Рейтинг персонала кафедры складывается из рейтингов персонала по каждой соответствующей должностной группе:

$$P_{КАФ} = P_{ПРОФ} + P_{ДОЦ} + P_{СТ.ПРЕП.} + P_{АСС},$$

где $P_{КАФ}$ – рейтинг персонала кафедры;

$P_{ПРОФ}$ – средний рейтинг должной группы «профессор»;

$P_{ДОЦ}$ – средний рейтинг должной группы «доцент»;

$P_{СТ.ПРЕП.}$ – средний рейтинг должной группы «старший преподаватель»;

$P_{АСС}$ – средний рейтинг должной группы «ассистент».

Рейтинг персонала факультетов определяется по формуле:

$$P_{ФАК} = \Sigma P_{КАФ} \div ЧПП_{КАФ},$$

где $P_{ФАК}$ – рейтинг персонала факультетов;

$\Sigma P_{КАФ}$ – суммарный рейтинг персонала кафедр, входящих в состав факультета и участвующих в оценке;

$ЧПП_{КАФ}$ – численность кафедр, входящих в состав факультета и участвующих в рейтинговой оценке.

Общий рейтинг персонала высшего учебного заведения определяется по формуле:

$$P_{ВУЗ} = \Sigma P_{ФАК} \div ЧПП_{ФАК},$$

где $P_{ФАК}$ – рейтинг персонала факультетов высшего учебного заведения;

$\Sigma P_{ФАК}$ – суммарный рейтинг персонала факультетов вуза, участвующих в оценке;

$ЧПП_{ФАК}$ – численность факультетов, участвующих в рейтинговой оценке.

Таким образом, показатель конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения определяется по формуле:

$$K = P_0 \div P_1,$$

где K – показатель конкурентоспособности;

P_0 – рейтинг преподавателя или должностной группы;

P_1 – рейтинг преподавателя или должностной группы соответствующего или следующего уровня оценки.

Показатель конкурентоспособности может принимать значения: $K > 1$, $K = 1$, $K < 1$. Если $K > 1$, то преподаватель, должностная группа или персонал в целом считаются более конкурентоспособными, чем объект сравнения (другой преподаватель, должностная группа, персонал другого структурного подразделения); если $K = 1$, то конкурентоспособность является равной; если $K < 1$, то уступает объекту сравнения.

Предложенная методика рейтинговой оценки апробирована при определении уровня конкурентоспособности персонала Ульяновского государственного технического университета (УлГТУ) в разрезе отдельных факультетов и должностных групп: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор.

Динамика рейтинга должностных групп персонала анализируемого высшего учебного заведения представлена на рис. 5.

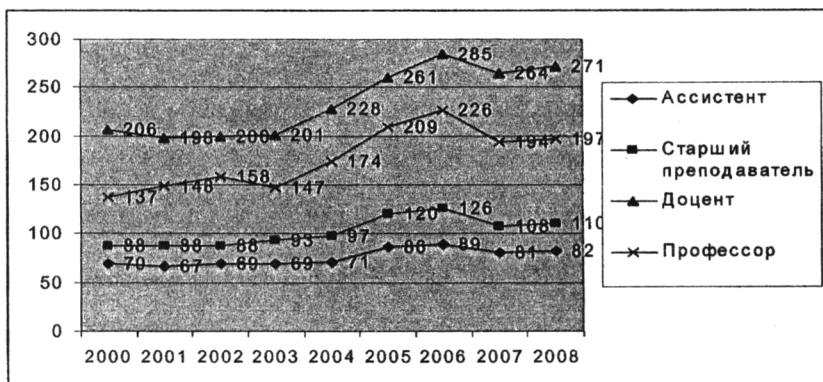


Рис. 5. Динамика рейтинга персонала УлГТУ в разрезе должностных групп

Рейтинг персонала УлГТУ в разрезе должностных групп за анализируемый период характеризуется следующими тенденциями: ассистенты – увеличение с 70 до 82 баллов (в 1,17 раза); старшие преподаватели – увеличение в 1,25 раза (с 88 до 110 баллов); доценты – увеличение в 1,32 раза (с 206 до 271 балла); профессора – увеличение с 137 баллов до 197 баллов (в 1,44 раза). Таким образом, по всем должностным группам наблюдается положительная динамика рейтинга.

Динамика общего рейтинга персонала вуза представлена на рис. 6.

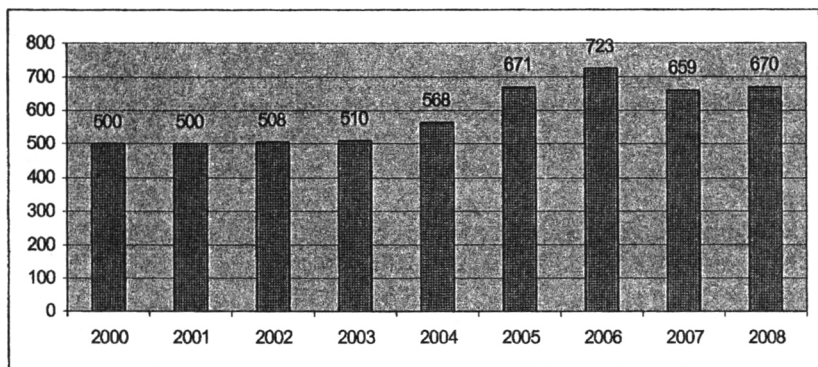


Рис. 6. Динамика общего рейтинга персонала УлГТУ

Данные рис. 6 свидетельствуют об увеличении общего рейтинга персонала высшего учебного заведения в 1,34 раза (с 500 до 670 баллов).

На основе данных общего рейтинга рассчитан показатель конкурентоспособности персонала вуза в разрезе отдельных факультетов. Динамика данного показателя представлена на рис. 7.

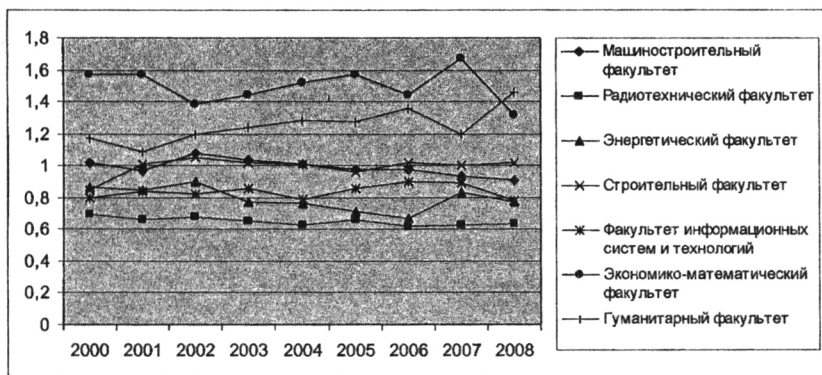


Рис. 7. Динамика показателя конкурентоспособности персонала факультетов УлГТУ

За анализируемый период показатель конкурентоспособности персонала характеризуется некоторым снижением на машиностроительном (с 1,02 до 0,91), радиотехническом (с 0,70 до 0,64) и энергетическом

(с 0,87 до 0,77) факультетах и факультете информационных систем и технологий (с 0,80 до 0,78). На строительном и гуманитарном факультетах, напротив, наблюдается положительная динамика данного показателя (соответственно, с 0,85 до 1,02; с 1,17 до 1,46). Показатель конкурентоспособности персонала экономико-математического факультета, несмотря на некоторое снижение в последние годы (с 1,57 до 1,32), остается достаточно высоким в течение всего анализируемого периода.

Высокие значения показателя конкурентоспособности персонала УлГТУ подтверждаются результатами оценки качества преподавания студентами (общая оценка составила 4,73 балла по 5-балльной системе), а также востребованностью выпускников вуза на рынке труда (процент трудоустройства выпускников УлГТУ на 4% выше по сравнению со средним процентом трудоустройства выпускников высших учебных заведений в целом по Ульяновской области).

5. Разработана модель процесса управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения, включающая реализацию основных функций управления, обеспечивающих развитие отдельных компонентов трудового потенциала (психофизиологического, профессионально-квалификационного, статусного) и повышение рейтинговых показателей его конкурентоспособности.

Предлагаемая модель процесса управления конкурентоспособностью персонала объединяет четыре основных этапа процесса управления: мониторинг, управление, оценку эффективности управления, выявление тенденций и разработку прогноза развития конкурентоспособности персонала. Каждый из этапов включает систему взаимосвязанных управленческих действий и процедур (рис. 8).

Первый этап – мониторинг состояния конкурентоспособности персонала. На данном этапе определяются цели и задачи мониторинга, разрабатывается его программа, проводится предварительная оценка конкурентоспособности персонала с применением методики рейтинговой оценки и анализируются факторы конкурентоспособности персонала.

Второй этап – управление конкурентоспособностью персонала. Данный этап предполагает разработку концепции управления, включающей определение целей, принципов и инструментов управления, выбор критерия оценки эффективности управления; определение источников финансирования процесса управления конкурентоспособностью персонала; реализацию функций процесса управления, обеспечивающих развитие компонентов трудового потенциала и повышение рейтинговых показателей конкурентоспособности персонала.

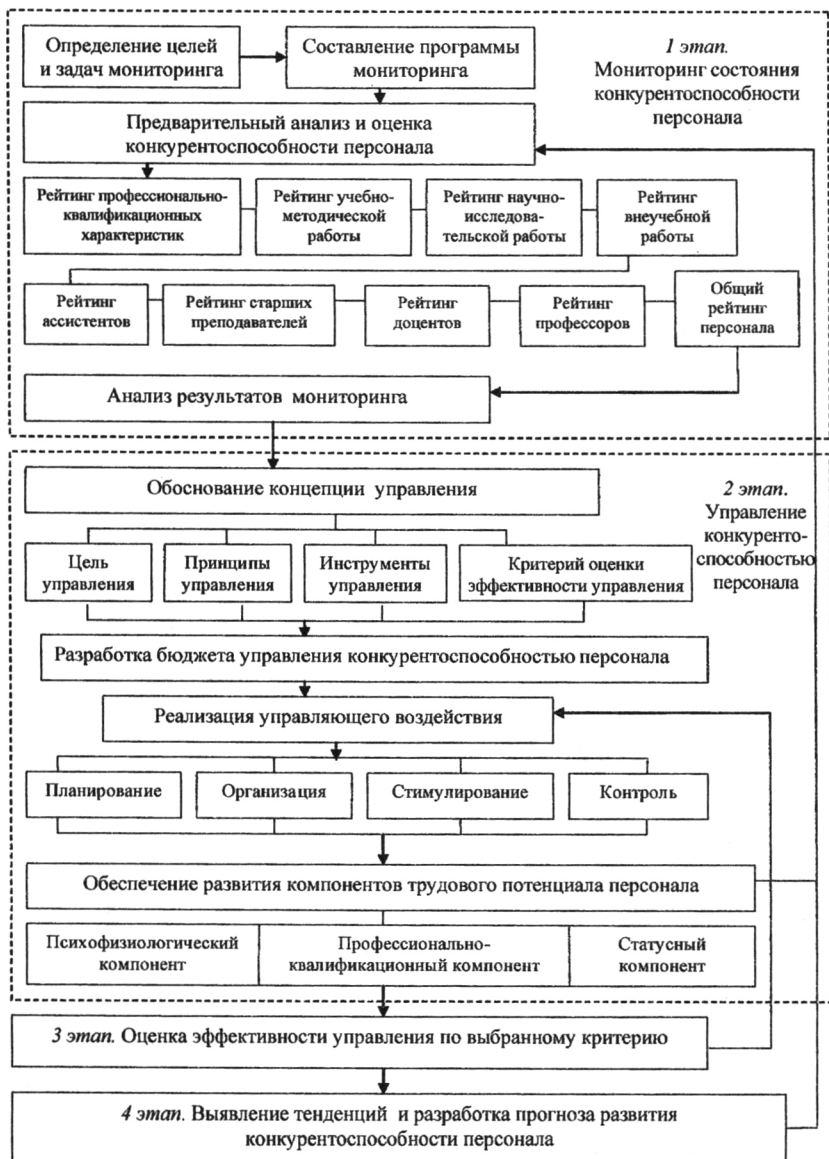


Рис. 8. Модель процесса управления конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения

Третий этап – оценка эффективности управления. В соответствии с выбранным критерием на данном этапе проводится оценка эффективности управления конкурентоспособностью персонала.

Четвертый этап – выявление тенденций и разработка прогноза. Разработка прогноза позволяет определить тенденции развития конкурентоспособности персонала в планируемом периоде. Сравнение прогнозных данных с фактическими данными обеспечивает обратную связь, позволяющую выявить причины возможных отклонений в развитии конкурентоспособности персонала и наметить комплекс соответствующих мероприятий по ее повышению.

6. Предложена система стимулирования повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения, предполагающая развитие механизма установления стимулирующих выплат с учетом достигнутого уровня конкурентоспособности в разрезе отдельных должностных групп.

Анализ существующих систем стимулирования повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения выявил основные недостатки, заключающиеся в нечетком определении их структуры, слабой взаимосвязи между количеством, качеством выполняемых работ и размером, периодичностью стимулирующих выплат и т.д.

Рекомендуемая система стимулирования повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения представлена на рис. 9.

Данная система стимулирования предполагает развитие механизма установления стимулирующих выплат и рассматривает в качестве основного их критерия рейтинговую оценку (индивидуальный показатель качества выполняемых работ) персонала по отдельным должностным группам. Отличительной особенностью предлагаемого механизма стимулирующих выплат является формирование стимулирующих фондов по каждой должностной группе и установление размера выплат с учетом профессионально-квалификационного уровня преподавателей пропорционально доле каждой должностной группы в общем рейтинге персонала высшего учебного заведения. Внедрение предложенного механизма формирования стимулирующих выплат обеспечит сохранение тенденции роста конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения, выявленной посредством разработанного прогноза, основанного на методе экстраполяции тенденций, сложившихся за период 2000–2008 гг. (рис. 10).



Рис. 9. Рекомендуемая система стимулирования повышения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения

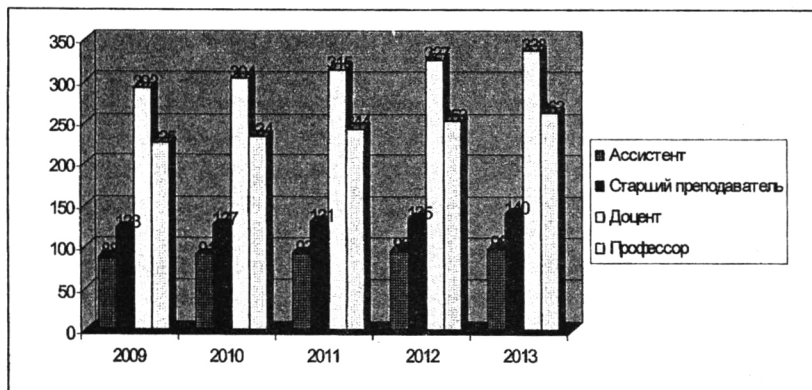


Рис. 10. Прогноз развития конкурентоспособности персонала УлГТУ на 2009–2013 гг.

Прогноз предполагает увеличение на дальнейший период рейтинга ассистентов с 88 до 98 баллов (в 1,11 раза), старших преподавателей – с 123 до 140 баллов (в 1,14 раза), доцентов – с 292 до 338 баллов (в 1,16 раза) и профессоров – с 225 до 263 баллов (в 1,17 раза).

Основные положения диссертации изложены в публикациях автора.

***Статьи, опубликованные
в ведущих рецензируемых научных журналах,
рекомендованных Перечнем ВАК:***

1. *Пирогова Е.В.* Механизмы обеспечения конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 5. С. 68–72 (0,3 п.л.).

2. *Пирогова Е.В.* Оценка конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2008. № 10. С. 111–115 (0,3 п.л.).

Статьи в других изданиях:

3. *Пирогова Е.В.* Материальные средства воздействия на мотивацию труда персонала // Молодежь. Образование. Экономика: сб. статей / V Всероссийская научно-практическая конференция. Ярославль: Ремдер, 2004. С. 244–251 (0,5 п.л.).

4. *Пирогова Е.В.* Современное состояние кадровой ситуации в высшей школе // Совершенствование системы управления организацией в современных условиях: сб. статей / IV Всероссийская научно-практическая конференция. Пенза: Приволжский дом знаний, 2007. С. 73–75 (0,2 п.л.).

5. *Пирогова Е.В.* Конкурентоспособность персонала вуза // Современное состояние и перспективы развития экономики России: сб. статей / V Всероссийская научно-практическая конференция. Пенза: Приволжский дом знаний, 2007. С. 42–44 (0,2 п.л.).

6. *Пирогова Е.В.* Рейтинговый подход к оценке конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава вуза // Труды Ульяновского научного центра «Ноосферные знания и технологии». Ульяновск: УлГТУ, 2007. С. 105–113 (0,6 п.л.).

7. *Пирогова Е.В.* Пути повышения конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава вузов // Управление в социальных и экономических системах: сб. статей / V Всероссийская научно-практическая конференция. Пенза: Приволжский дом знаний, 2007. С. 218–220 (0,2 п.л.).

8. *Пирогова Е.В.* Алгоритм проведения мониторинга конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава вуза // Конкурентоспособность предприятий и организаций: сб. статей / VI Всероссийская научно-практическая конференция. Пенза: Приволжский дом знаний, 2008. С. 56–58 (0,2 п.л.).

9. *Пирогова Е.В.* Структура конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Молодежь. Образование. Экономика: сб. статей / IX Всероссийская научно-практическая конференция. Ярославль: Ремдер, 2008. С. 527–531 (0,3 п.л.).

10. *Пирогова Е.В.* Виды конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Труды Ульяновского научного центра «Ноосферные знания и технологии». Ульяновск: УлГТУ, 2008. С. 249–254 (0,4 п.л.).

11. *Пирогова Е.В.* Методические подходы к оценке конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Социально-экономические проблемы развития регионов и муниципальных образований: материалы научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава. Ульяновск: УлГТУ, 2008. С. 127–134 (0,5 п.л.).

12. *Пирогова Е.В.* Сущность и необходимость обеспечения конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Саратов: СГТУ, 2008. С. 230–240 (0,7 п.л.).

13. *Пирогова Е.В.* Тенденции обеспечения конкурентоспособности персонала высшего учебного заведения // Уровень жизни и проблемы социальной ориентации российской экономики: материалы Региональной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава. Ульяновск: УлГТУ, 2008. С. 84–89 (0,3 п.л.).

14. *Пирогова Е.В.* Система мотивации профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения (на примере УлГТУ) // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сб. статей / VII Всероссийская научно-практическая конференция. Самара: СГЭУ, 2008. С. 340–344 (0,3 п.л.).

15. *Пирогова Е.В.* О концепциях управления конкурентоспособностью персонала организации // Труды Ульяновского научного центра «Ноосферные знания и технологии». Ульяновск: УлГТУ, 2009. С. 130–139 (0,7 п.л.).

16. *Пирогова Е.В.* Факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала высшего учебного заведения // Социально-экономические проблемы развития предприятий, регионов и муниципальных образований: труды молодых ученых. Ульяновск: УлГТУ, 2009. С. 94–100 (0,4 п.л.).

ПИРОГОВА Елена Владимировна

**УПРАВЛЕНИЕ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ
ПЕРСОНАЛА
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

**08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Подписано к печати 2.10.2009 г. Формат 60х84 ¹/₁₆.

Бумага офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. 1,63. Уч.-изд. л. 1,4. Тираж 100. Заказ 175.

**ФГОУ ВПО «Поволжская академия государственной службы
им. П.А. Столыпина».**

410031, Саратов, ул. Соборная, 23/25.

